Yayasan Masjid "Baitul Falah"

Sekretariat Jl. Ngagel Jaya Tengah I/ 8-10, Telp. (031) 5046582 Surabaya 60283

SURAT KEPUTUSAN

PENGURUS YAYASAN MASTID "BAITUL FALAH"

No.02/ KPTS/ BF/ IV/ 2017

Tentang :

Susunan Pepgurus, Masjid Baitul Falah Periode 2017 - 2020

Bismillahirrohmanirrohim

Menimbang:

1. Bahwa masa kepengurusan periode tahun 2012-2016 telah berakhir masa tugasnya
2. Bahwa sesuai kesepakatan para pengurus perlu segera disusun pengurus baru agar pengelolaan Masjid baitul Falah sesuai dengan program yang telah ditetapkan.

Mengingat:

1. Pendirian Masjid Baitul Falah dengan akte Notaris Djoko Soepadmo tanggal: 29 Oktober 1966 No 42.
2. Pembaruan Akte Notaris Masjid Baitul Falah dengan Akte Notaris ARIYANI, SH sesuai Akte No 98 Tanggal 15 Desember 2014.
3. Pengesahan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No AHU-

   11083.50.10.2015 Tanggal 23 Desember 2014.

Memperhatikan:

1. Hasii Keputusan Rapat TIM Formatur tanggal 12 Desem her 2016
2. Hasil Keputusan Rapat Pleno Pengurus Masjid Baitul Falah tanggal 16 Maret 2017

Menetapkan :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Mengesahkan struktur organisasi kepengurusan Masjid Baitul Falah, dan Susunan Pengurus Masjid Baitul Falah Periode tahun 2017-2020 sebagaimana terlampir.
2. Menugaskan kepada Pengurus Masjid Baitul Falah untuk mengemban tugas sebaik- baiknya sesuai dengan Anggaran Dasar dan Program Kerja, serta menyusun *Program Kerja Tahunan* lengkap dengan rencana pembiayaannya sesuai kemampuan masjid Baitul Falah.
3. Menyatakan kepengurusan periode tahun 2012-2016 telah berakhir, yang telah dilaksanakan dengan penuh kebersamaan dan kerjasama sebaik-baiknya dengan *success*
4. Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan akan ditinjau kembali apabila ada kesalahan didalam Surat Keputusan ini, dengan memohon kepada Allah SWT selalu memberikan berkah dan kemudahan agar masjid baitul Falah berhasil dalam mengemban misinya. Amin

Ditetapkan : **di Surabaya**

Tanggal : **10 April 2017**

Pengurus Masjid Baitul Falah

Prof. Dr. dr. Soetojo, Sp. U

Ketua

Ir. Muda Fauzy Suherwan

Sekretaris

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

LAMPIRAN SURAT KEPUTUSAN MASJID BAITUL FALAH

TENTANG SUSUNAN PENGURUS MASJID BAITUL FALAH

PERIODE 2017-2020

I. Dewan Pertimbanga

1. Ir. H. Choirul Ojaelani
2. H. Soemardi
3. dr. H. Ojupri, Sp. PK
4. H. Wahyudi, SH
5. Ors. H. Nurnahari Purnomo
6. H. Soenarri Yono, BS

II. Pengurus

Ketua	: Prof. Dr. dr. Soetojo, Sp. U
Wakil Ketua	: H. lshom Al-Churi
Sekretaris	: Ir. Muda Fauzy Suherwan
Bendahara	: H. Soenjoto

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1.Bidang pehdidikan, Dakwah dan Perpustakaan :

a. Ahmad Dimyathi

b. Endang Erawati

2.Bidang Sosial dan Zakat

a. H. Zulkifli Mahmoed

b. Onny Argoyono, SE

3.Bidang RISBA

a. Hari Santoso Wibowo

b. M. Rofi'

c. Agus Hariono

d. Agus Kumiawan

4.Bidang Wanita

a. Hj. Soetojo

b. Hj. Soenjoto

c. Hj. Hartono

d. Hj. Setiono

e. Hj. Sakira

5. Bidang Peribadatan :

a. Drs. H. Hari Waluyo, MM

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. H. Setiono

6. Bidang Pembangunan & Pemeliharaan :

a. H. Mari Soetowardoyo Ir. Yasin

b. H. Ruslan Hidayat

7. Bidang Keamanan : H. Djumali

Ditetapkan : **di Surabaya**

Tanggal : **10 April 2017**

Pengurus Masjid Baitul Falah

Prof. Dr. dr. Soetojo, Sp. U

Ketua

Ir. Muda Fauzy Suherwan

Sekretaris

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

STRUKTUR ORGANISASI PENGURUS MASJID BAITUL FALAH TAHUN 2017 – 2020

1. **KETUA** - Prof. Dr.H. Soetojo, dr.Sp. U
2. **WAKIL KETUA** - H. Isham Al-Churi

DEWAN PERTIMBANGAN

1. Ir. H. Choirul Djaelani, ***Koordinator***
2. H. Soemardi
3. dr. H. Djupri, Sp. PK
4. H. Wahyudi, SH
5. Ors. H. Nurnahari Purnomo
6. H. Soenarri Yono, BS

SEKRETARIS

– Ir. Muda Fauzy Suherwan

BENDAHARA

– H. Soenjoto

RISBA

–Hari Santoso Wibowo
-M.Rofi'
-Agus Hariono
-Agus Kumiawan

Pendidikan, Dakwah & Perpustakaan

–Ahmad Dimyathi
–Endang Erawati

Wanita

–Hj. Soetojo
–Hj. Soenjoto
–Hj. Hartono
–Hj. Setiono

Peribadatan

- Drs.H. Hari Waluyo, MM
- H. Setiono

Pemt,angunan & Pemeliharaan

- H. **Mari** Soetowardoyo
- Ir. Yasin
- H. Ruslan Hidayat

Keamanan

- H. Dju mali

Sosial & Zakat

- H. Zul kifli Mahmoed
-H. Onny Argoyono, SE

Catatan Singkat :

MASJID BAITUL FALAH

JL. NGAGEL JAYA TENGAH I/ 8 -10 SURABAYA

I. Masjid Baitul Falah berdiri ± tahun 1967, didirikan oleh Badan Pengurus Masjid Baitul Falah dan dikelola – dipelihara – dikembangkan oleh Pengurus Masjid Baitul Falah. Ketentuan yang disepakati bersama segenap Pengurus masjid Baitul Falah setiap 3 tahun (tiga) tahun diadakkan pergantian Pengurus, pengurus lama dapat dipilih kembali.

II. Karena kepengurusan yang berganti-ganti tersebut, arsip-arsip termasuk dokumen penting tidak/ kurang mendapat perhatian. Pada saat pergantian kepengurusan tidak disertai berita acara serah terima yang biasanya disertai dokumen-dokumen dan sebagainya, termasuk dokumen izin tanah dan bangunan, dan sebagainya. Pengurus Masjid Baitul Falah/ pendiri Masjid Baitul Falah (tahun 1970) sekarang hampir semua sudah wafat.

III. Pada masa kepengurusan tahun 2009 – 2012 surat dari Dinas Pengelolaan Bangunan dan Tanah – Pemerintah Kota Surabaya tanggal 28 Mei 2012 no. 593/6621/436,6,18/2012, yang memberikan informasi tentang kewajiban pemilik tanah – bangunan membayar sewa – pajak dan sebagainya. Pengurus hanya menemukan fotocopy surat keputusan no.1535A/DTR/70 , tanggal 7 Oktober 1970 tentang Hak pakai dan besarnya sewa tanah dari Pemkot Surabaya.

IV. Telah disampaikan penjelasan kepada Pemkot Surabaya, Pengurus masjid Baitul Falah Surabaya mengajukan pembaruan – perpanjangan Ijin Pemakaian Tanah Masjid Baitul Falah, bukan **mendirikan bangunan.** Oleh Pemkot untuk perpanjangan ini diperlakukan sama dengan **Ijin Mendirikan**, sehingga persyaratan sama, cukup banyak yang harus dilampirkan dan membutuhkan waktu yang lama. Penyerahan tersebut antara lain : Surat Keterangan kehilangan dari kepolisian yang diketahui RT/RW/Lurah/Camat setempat, pemasangan iklan di koran (Surya: 24 September 2012), rekomendasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mendagri dari FKUB, Kantor Agama dan BAKESBANG dan Linmas Kota Surabaya.

V.

1. Telah diajukan surat lagi kepada Dinas Cipta Karya & Tata Ruang Kota Surabaya oleh Masjid Baitul Falah dengan suratnya : tanggal 12 Desember 2012 no. 38/BF/XII/2012, lengkap dan sesuai persyaratan dan diterima staf Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya tanggal : 28 Januari 2013. Sampai sekarang tanggal 23 April 2013 belum ada keputusan, sekalipun telah berulang kali dicek, konsultasi ke Meeting point, baik telepon maupun datang ke kantor Pemkot, tetapi jawaban dari petugas masih dalam proses.
2. Pada tanggal : 23 April 2013, Ketua dan Sekretaris masjid Baitul Falah telah menemui Dinas Cipta Karya & Tata Ruang diterima sekretaris Bapak Ir. Mohammad Aminudin, setelah diceritakan semuanya dengan jelas, beliau sebagai sekretaris sekaligus sebagai seorang muslim akan membantu sepenuhnya dan monitor izin tersebut sampai tuntas. Mudah-mudahan izin tanah dengan **Surat Hijau** untuk Masjid Baitul Falah dapat segera selesai.

Surabaya, 23 April 2013

Pengurus Masjid Baitul Falah Surabaya

H. Soemardi

Sekretaris

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PEDOMAN WAWANCARA

MANAJEMEN SDM MASJID

Studi Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Rekrutmen dan Seleksi atas Karyawan Masjid Baitul Falah Ngagel Jaya Tengah Surabaya

1. Selama ini bagaimana gambaran umum kegiatan rekrutmen dan seleksi karyawan Masjid Baitul Falah?
2. Dalam program rekrutmen dan seleksi karyawan, apa langkah-langkah persiapanyang dilaksanakan (terlebih dahulu) sebelum dilakukannya proses tersebut?
3. Apa tujuan rekrutmen dan seleksi karyawan?
4. Metode apa yang digunakan?
5. Sistem rekrutmen apa yang digunakan?
6. Langkah-langkah yang dilakukan?
7. Bagaimana cara mendapatkan calon pelamar sehingga dapat memenuhi kebutuhan masjid? sumbernya, media dan tehnisnya?
8. Bagaimana cara menyeleksi karyawan?langkah-langkah, media dan alat?
9. Bagaimana Pembagian kerja dalam program ini?
10. Bagaimana langkah-langkah Ketua yayasan masjid baitul falah agar SDM nya dapat melaksanakan program ini?
11. Dalam pelaksanaannya, bagaimana langkah-langkah atau persiapan itu terealisasi?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

12. Adakah hambatan-hambatan yang terjadi saat pelaksanaan?mohon dijelaskan sekaligus bagaimana cara mengatasinya?
13. Buat program yang akan datang, apa hal-hal yang sudah baik yang perlu dipertahankan dan hal-hal yang mestinya atau disarankan agar diperbaiki atau ditambahkan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang akan datang mulai dari awal persiapan sampai ahir yaitu pengambilan keputusan diterima/tidak diterimanya karyawan, mulai tahap persiapan/perencanaan dan pelaksanaan?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Transkrip Wawancara dengan Takmir Masjid Baitul Falah, Bapak Drs. Hari Waluyo, MM.

Hari /Tanggal : Jumat, 5 Mei 2017

Waktu : 19.30-21.45

Lokasi : Ruang Utama Masjid Baitul Falah Surabaya

Peneliti : Pak Hari, selama ini bagaimana gambaran umum kegiatan rekrutmen dan seleksi karyawan Masjid Baitul Falah?

Pak Hari Waluyo : Begini mas, Kegiatan rekrutmen dan seleksi karyawan masjid ini kan bagian dari manajemen masjid.. Nah, sebenarnya mengenai bagaimana manajemen SDM pada organisasi masjid itu tidak jauh beda dengan bagaimana manajemen SDM pada perusahaan atau organisasi bisnis pada umumnya, termasuk di dalamnya adalah mengenai persoalan bagaimana manajemen rekrutmen dan seleksi karyawan. Perbedaannya hanya pada orientasinya saja. Di mana pada organisasi bisnis atau perusahaan bisnis mereka berorientasi pada profit/keuntungan. Sedangkan pada organisasi masjid tidak demikian. Secara umum rekrutmen dan seleksi karyawan di masjid Baitul Falah adalah berawal dari rumusan tujuan atau visi dan misi masjid yang kemudian melalui proses rapat pleno pengurus yayasan masjid baitul Falah per semester disusun program dan anggaran setiap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tahunnya dan monitoring jalannya program dan penggunaan anggaran dalam 1 (satu) semesternya serta penyesuaiannya. Dengan asumsi visi/misi masjid, yaitu:

Menjadikan Masjid Baitul Falah sebagai alternative pilihan bagi warga muslim masyarakat, khususnya warga Ngagel Jaya dan sekitarnya atau jamaah untuk melaksanakan ibadah dengan sebaik-baiknya.

Peneliti : Maaf Pak Hari, apa yang dimaksud dengan melaksanakan ibadah dengan sebaik-baiknya?

Pak Hari : Artinya Masjid Baitul Falah harus memenuhi kebutuhan jamaah di mana mereka ingin melaksanakan ibadah di masjid, tidak hanya sekedar ibadah sholat wajib, sholat jum'ah tetapi juga penambahan pengetahuan keislaman baik tentang alquran, hadits, fiqih atau masalah-masalah umat islam kontemporer dan sebagainya. Hal inilah yang kemudian menjadi arah dari setiap program kegiatan masjid baitul falah yaitu bagaimana masjid bisa memberikan "produk" yang bagus bagi para jamaah. Produk atau program kegiatan yang bagus akan memberikan kepuasan pada jamaah. Berikutnya mereka akan menjadi jamaah yang loyal dan bukan hal yang tidak mungkin mereka juga akan menularkan perasaan puas mereka pada jamaah selainnya dan orang-orang di sekitar mereka. Hal ini akan menjadikan jamaah akan terus berkembang. Dan jamaah yang loyal pasti akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendukung semua program masjid, baik secara material maupun non material.

Peneliti : Bagaimana bentuk riilnya Pak Hari ?

Pak : Bagaimana riilya? Ya.. kita (takmir Masjid Baitul Falah) harus mengatur sedemikian agar semua program tersaji secara memuaskan, mulai dari tema, penyaji dan fasilitas dan pelayanannya harus benar-benar dapat memberi kepuasan bagi para jamaah. Pengurus menyajikan program kegiatan seperti pengajian, ceramah atau khotbah dengan para penyaji yang sudah dikenal sebagai tokoh atau pakar baik secara keilmuwan maupun cara penyampaiannya. Selain itu pengurus masjid merekrut beberapa karyawan yang akan menangani kebutuhan imam dan muadzin sholat wajib, guru TPA, bagian kebersihan dan pertamanan, bagian keamanan serta bagian kesekretariatan atau tata usaha. Pengurus menginginkan semua tampak selalu bersih, rapi dan nyaman. Tidak hanya bagian dalam masjid yang nyaman bagi jamaah tetapi termasuk juga bagian kamar mandi harus bersih dan nyaman. Oleh karena itu karyawan masjid harus mempunyai kemampuan dan kepribadia atau akhlaq yang baik. Dan yang tidak kalah pentingnya adalah kemauan yang kuat untuk bekerja di sini.

Peneliti : Begitu pak ya..

Pak : Iya mas. Saat sholat berjamaahpun Kami juga mengaturnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengurus menginginkan agar dalam sholat berjamaah nantinya dipimpin oleh imam yang kapable dan kondusif untuk mencapai sholat yang khusuk antara lain bacaannya fasih, suara yang bagus dan *tuma'ninah.*

Peneliti : Kemudian bagaimana menetapkan kebutuhan karyawan tersebut?

Pak Hari : Penetapan kebutuhan karyawan kita bahas melalui rapat pengurus. Selanjutnya proses rekrutmen dan seleksinya menjadi tanggungjawab masing-masing koordinator bidang. Proses ini dimulai dari pencarian calon karyawan, menawarkan untuk melamar pekerjaan dan proses seleksi termasuk masa percobaan 3 (tiga) bulan dan penetapan status. Karyawan sebagai muadzin dan imam shalat berjamaah di bawah tanggung jawab koordinator bidang peribadatan. Karyawan sebagai guru TPA di bawah tanggung jawab koordinator bidang pendidikan, dakwah dan perpustakaan. Karyawan sebagai petugas kebersihan/kerumahtanggaan dan satu orang karyawan sebagai petugas keamanan di bawah tanggung jawab kooordinator bidang rumah tangga. Dan bagian admin atau Tata Usaha di bawah tanggung jawab sekretaris. Begitu mas.

Peneliti : Berkaitan dengan proses merekrut, calon karyawannya itu dari mana pak? Apa dari jamaah sendiri saja atau bagaimana?

Pak Hari : Kita mencarinya bisa dari jamaah, aktifis, pengurus masjid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau bisa juga dari luar jamaah asal memenuhi kriteria dan bersedia bekerja dan mengabdi di masjid Baitul Falah.

Peneliti : Bagaimana cara merekrut mereka Pak Hari?

Pak Hari : Cara-cara merekrut yang biasa kita lakukan sebagai berikut:

1. Melakukan pengumuman pekerjaan via internet
2. Menggunakan refrensi. Refrensi yang digunakan bisa melalui karyawan yang sudah masuk menjadi karyawan terlebih dahulu, pengurus atau jamaah masjid Baityul Falah serta ustadz/ustadzah yang mengisi kegiatan di masjid Baitul Falah. Secara tehnis, penyampaiannya bukan melalui pengumuman formal melainkan melalui informasi dari mulut ke mulut.

Peneliti : Maaf Pak Hari, barangkali ada cara-cara lain yang belum bapak sampaikan. Misalkan menyampaikan informasi lowongan melalui iklan lowongan di Koran.

Pak Hari : Nggak ada mas. Iklan lowongan di Koran *view*nya kecil mas dan mahal. Dan berdasarkan pengalaman kami ketika di kantor atau tempat kerja orang-orang yang melamar dari sumber koran biasanya banyak tetapi secara isi kurang memuaskan, banyak yang tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan masjid.

Peneliti : Baik Pak. Setelah itu?

Pak Hari : Setelah menyampaikan dan menawarkan lowongan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerjaan di masjid Baitul Falah, Kami menunggu pengajuan surat lamaran dari mereka. Nah, setelah surat lamaran terkumpul dalam batas waktu tertentu. Kami memilah-milahnya lalu Kami panggil mereka untuk mengikuti tes seleksi. Jika hasil tes seleksi sesuai dengan harapan Kami maka mereka Kami terima sebagai karyawan masjid. Sebaliknya, jika tidak sesuai maka mereka terpaksa tidak Kami terima sebagai karyawan.

Peneliti : Begitu Pak ya.. Sementara cukup dulu Pak Hari karena sudah malam juga. Insya Allah nanti saya minta kesediaan waktunya untuk melanjutkan dialog ini. Matur nuwun. Assalaamu alaikum…

Transkrip Wawancara Takmir Masjid Baitul Falah, Bapak Drs. Hari Waluyo, MM.

Hari /Tanggal : Jumat, 2 Juni 2017

Waktu : 20.00-21.40

Lokasi : Ruang Utama Masjid Baitul Falah Surabaya

Peneliti : Melanjutkan dialog sebelumnya tentang manajemen

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rekrutmen dan seleksi karyawan di masjid Baitul Falah Apa aja yang mereka harus lalui saat seleksi Pak?

Pak Hari : Tes seleksi Ini ada beberapa hal yang mesti dilalui, inipun tergantung jenis pekerjaan yang lowong tersebut. Pada bagian kebersihan dan keamanan misalnya, calon karyawan harus melalui tes wawancara dan tes uji coba (masa percobaan) 3 bulan. Sedangkan untuk pekerjaan muadzin dan Imam masjid, calon karyawan harus melalui tes praktik, tes wawancara dan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan.

Peneliti : Bagaimana gambaran tes praktiknya pak?

Pak Hari : Ya mereka langsung praktik menjadi muadzin atau imam pada sholat-sholat berjamaah di masjid.

Peneliti : Nanti yang menilai atau menguji Pak Hari juga?

Pak Hari : iya, saya dan dibantu beberapa pengurus yang tentunya mempunyai waktu dan kemampuan. Disitu kita nilai kemampuan mereka mulai dari bacaan, suara dan kira-kira kondusif dengan usaha mencapai sholat yang khusyuk atau tuma'ninah atau tidak. Kalau waktu jadi Imam, Dia sholatnya terlalu cepat atau terlalu lama maka jadi poin tersendiri, termasuk kalau misalkan suaranya tidak bagus, di mana ini sangat dimungkinkan bisa mengurangi kekhusyu'an sholat maka ini bisa menjadi catatan juga.

Peneliti : Kalau tes wawancara itu bagaimana pak?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pak Hari : Pada saat tes wawancara, Kami ingin mengetahui motivasi mereka ingin bekerja di sini apa? seberapa besar tingkat kemauan mereka. Sekaligus ingin menyampaikan apa hak dan kewajiban mereka jikalau diterima menjadi karyawan di sini.

Peneliti : Siapa yang mewancarai mereka Pak?

Pak Hari : Saya sendiri. Dari wawancara itu saya bisa mengetahui motif mereka bekerja di sini apa. Selama ini ada yang motifnya cari uang. Ada juga memang ingin mengabdi di masjid.

Peneliti : Setelah itu bagaimana Pak?

Pak Hari : Setelah mengevaluasi hasil tes praktik dan tes wawancara, bagi yang sesuai kriteria maka mereka bisa melanjutkan tahap berikutnya yaitu masa percobaan sekitar 3 (bulan). Sedangkan yang tidak sesuai, bisa karena hasil tes praktiknya tidak bagus atau dari wawancara Dia tampaknya mempunyai motif uang semata dan mengajukan gaji lebih dari yang kita sodorkan maka dengan sangat terpaksa Kami sampaikan tidak bisa menerima Dia menjadi karyawan di masjid Baitul Falah. Berikutnya, setelah 3 bulan masa percobaan Kami mengevaluasi dan memberikan penilaian/keputusan diterima /tidak terima sebagai karyawan.

Peneliti : Pak Hari, waktu yang dibutuhkan sejak masjid membuka lowongan sampai dimulainya tes seleksi itu berapa lama ya..

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pak Hari : Sekitar 3 (tiga) minggu. Jadi, siapapun dan berapapun yang sudah melamar setelah itu langsung kita adakan tes seleksi, mas. Kita juga nggak bisa lama-lama mas..

Peneliti : Kalau waktu yang dibutuhkan dari tes seleksi sampai menjelang masa percobaan pak?

Pak Hari : 1 (satu) minggu

Peneliti : Selama ini realisasinya apa pernah tidak sesuai rencana pak? Ada molor-molornya gitu?

Pak Hari : Alhamdulillah, semuanya lancar sesuai rencana dan target.

Peneliti : Terahir Pak Hari. Selama proses rekrutmen dan seleksi karyawan di masjid Baitul Falah, Apa yang bisa jadi evaluasi dan bisa jadi perbaikan di masa berikutnya?

Pak Hari : Begini mas.. Pertama, berkenaan dengan rekrutmen Kami menilai metode referensi lebih efektif dan efisien dari metode memasan iklan lowongan di internet. Dari referensi ini, hasilnya lebih pasti mulai dari kemampuan dan akhlak/kepribadian. Selain itu keuntungannya juga kita bisa mengetahui hal tersebut sejak awal dan calon dari sumber referensi juga sedikit banyak sudah paham dengan masjid, termasuk kaitannya dengan kondisi keuangan. Kedua, perlu ada cara yang benar-benar akurat untuk mengetahui kebiasaan calon karyawan, khususnya tentang kebiasaan/ketaatan melaksanakan sholat. Kemarin pernah kejadian, ada laporan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kalau karyawan x terindikasi tidak sholat. Padahal dia kan kerja di masjid. Dan ini menjadi syarat wajib juga bagi karyawan. Kami tindak lanjuti laporan tersebut dengan mengingatkannya sampai ahirnya karena beberapa waktu berikutnya ternyata tidak ada perbaikan maka ahirnya Kami lepas status dia sebagai karyawan di masjid Baitul Falah.

Transkrip Wawancara dengan Kepala (TPA) Taman Pendidikan Alqur'an Masjid Baitul Falah dan Koordinator Bidang Pendidikan, Dakwah dan Perpustakaan, Bapak ustadz Ahmad Dimyati

Hari /Tanggal : Sabtu, 6 Juni 2017

Waktu : 20.00-21.45

Lokasi : Rumah ust. Ahmad Dimyati , Jalan Nginden Jangkungan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Surabaya.

Peneliti : Ustadz, berkenaan dengan merekrut dan memilih guru di TPA Baitul Falah itu selama ini itu bagaimana ya..

Ust. Ahmad : Begini mas, kalau mencari guru atau merekrut sekaligus menyeleksinya biasanya TPA itu nyarinya melalui pengumuman lowongan , biasanya kita pakai internet mas. Selain itu kita juga mencarinya melalui informasi dari mulut ke mulut atau referensi dari teman , pengurus dan jamaah masjid. Selama ini, kita merasa cara mencari dengan informasi dari mulut ke mulut ini lebih efektif. Biasanya mereka benar-benar sesuai dengan kriteria yang kita inginkan. Hal ini berbeda dengan yang melalui lowongan lewat internet. Biasanya yang daftar macam-macam, lebih banyak yang kurang cocok.

Peneliti : ustadz, kalau boleh tahu kriteria guru TPA itu apa saja ya..

Ust. Ahmad : Kriteria guru TPA Baitul Falah yang pertama adalah guru TPA harus memiliki kemampuan baca alqur'an yang baik dan mengajarkannya, terutama mengajar dengan metode tilawati. Kedua, guru TPA harus berakhlak baik, dan ketiga, memiliki semangat yang kuat untuk mengajar di TPA Baitul Falah. Harapannya, dengan kriteria tesebut Kami bisa mencapai tujuan TPA yaitu untuk mendidik dan membina anak muslim agar bisa mengaji (belajar membaca Alqur'an serta

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengamalkannya) sehingga kelak menjadi anak yang sholih dan sholihah. Selain itu, nalon guru TPA harus mempunyai kepribadian dan kemauan mengajar yang kuat.

Peneliti : ustadz, penentuan kalau TPA ini sedang membutuhkan guru TPA dan harus segera merekrut guru baru itu bagaimana?apakah semua diserahkan pada kepala TPA atau bagaimana?

Ust. Ahmad : Penentuannya bermula dari pengajuan kebutuhan guru TPA yang disampaikan kepala TPA pada Yayasan Masjid Baitul Falah. Ada rasio santri dan guru 15 : 1, artinya tiap 15 (lima belas) santri maka membutuhkan 1 (satu) guru. Nah, setelah di acc baru kita nyari gurunya mas.

Peneliti : Jadi harus nungu rapat pengurus dulu ya..

Ust. Ahmad : Iya mas, kita ini kan di bawah yayasan bukan TPA mandiri. Kita ini kegiatannya dibiayai yayasan, termasuk bisyaroh buat guru TPA. Jadi, harus dapat ACC dulu mas.. Jika pengajuan program tidak mempengaruhi anggaran sebelumnya hanya cukup koordinasi dengan ketua yayasan saja. Tidak perlu sampai menunggu rapat pengurus. Hal ini seperti rekrutmen terahir kami di tahun 2009. Tetapi kalau sampai mengubah atau menambahkan pada pos anggaran maka harus melalui rapat pengurus dahulu. Saat itu, kami harus merekrut guru TPA baru karena 1 (satu) guru TPA sebelumnya mengundurkan diri karena tidak bisa membantu mengajar lagi pasca menikah dan pindah tempat tinggal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Peneliti : Pada waktu tes seleksi, tesnya ada apa saja ustadz?

Ust. Ahmad : Tesnya ada 2 (dua) tahap, yaitu tes baca dan tes wawancara. Setelah 2 (dua) tes tersebut mereka akan masuk masa percobaan. Masa percobaan ini ada 3 (tiga) bulan. Kalau pada masa percobaan, setelah dievaluasi jika mereka tidak sesuai kriteria maka maka diputuskan mereka tidak bisa diterima sebagai guru TPA Baitul Falah. Sebaliknya, jika mereka sesuai dengan kriteria atau kekurangan mereka masih bisa diperbaiki dalam waktu yang tidak lama dan masih bisa dipelajari sambil proses mengajar maka mereka bisa diterima sebagai guru TPA Baitul Falah.

Peneliti : Terahir ustadz. Apa evaluasi ustadz ahmad dari pelaksanaan rekrutmen dan seleksi guru TPA Baitul Falah selama ini?

Ustadz : *Pertama*, hal yang menjadi kendala cukup besar adalah peminat profesi guru TPA itu relatif sedikit mas.. apalagi bisyaroh (honor) nya juga minim. Ini berpengaruh juga pada usaha pengiklanan lowongan. Menjadi berlebihan, jika kita buat iklan lowongan guru TPA yang bagus dan sangat menarik tetapi kenyataannya bisyarohnya minim. Kalau di Surabaya saat ini empat ratusan mas, bahkan ada yang masih seratus ribu. *Kedua*, informasi lowongan yang terbuka untuk umum itu biasanya berakibat pada lebih banyaknya orang-orang yang mengajukan lamaran, sayangnya banyak dari mereka yang jauh atau tidak sesuai dengan kriteria yang diinginkan,. Selain itu, kita sama sekali buta tentang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kemampuan dan akhlak kepribadian mereka. Sehingga menurut kami saat ini metode rekrutmen yang paling efektif adalah memakai cara dari mulut ke mulut atau referensi.

Mungkin untuk ke depan, kita bisa mencoba menambahkan pencarian atau rekrutmen melalui dunia sosmed, seperti WA (WhatsApp). Saat ini sudah ada beberapa grup WA khusus guru TPA di Surabaya. Mudah-mudah nantinya bisa kita efektifkan.

Transkrip Wawancara Tata Usaha Masjid Baitul Falah tahun 2009-2015 dan Pengurus RISBA Tahun 2017-2020, Agus Kurniawan, ST.

Hari /Tanggal : Senin, 11 Juni 2017

Waktu : 20.00-21.00

Lokasi : Ruang Teras Masjid Baitul Falah Surabaya

Peneliti : Mas Agus, SDM masjid Baitul Falah yang mendapatkan gaji atau sejenisnya semuanya ada berapa orang mas ya..

Mas Agus : Karyawannya di sini ada 12 orang mas. 3 (tiga) orang sebagai muadzin dan imam shalat berjamaah, 4 (empat) orang sebagai guru TPA, 3 (tiga) orang karyawan sebagai petugas kebersihan/kerumahtanggaan dan satu orang karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebagai petugas keamanan dan Tata Usaha.

Peneliti : Bagaimana pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan masjid baitul falah

Mas Agus : Sistemnya sederhana mas, ada juga masa percobaan 3 bulan untuk karyawan baru. Sedangkan proses rekrutmen yang saya ketahui koordinator bidang dengan mengandalkan pendekatan referensi. Baik referensi dari pengurus, karyawan lama atau jamaah. Sehingga sebenarnya data mengenai skill dan kepribadian calon karyawan kurang lebih juga sudah dipahami. Nanti yang menyeleksi ketua bidang. Seperti muadzin dan imam sholat yang menyeleksi itu ketua bidang peribadatan. Kalau saya dulu dites oleh sekretaris. Tetapi, dahulu katanya juga pernah melalui iklan.

Peneliti : Bagaimana pengalaman mas agus waktu awal kali masuk menjadi karyawan di masjid ini, mulai awal kali ditawari kerja (direkrut) oleh pihak masjid, persyaratan apa yang disertakan saat pengajuan atau melamar kerja di sini sampai mengikuti seleksi dan diterima di sini?

Mas Agus : Saya pertama kali dikenalkan oleh teman yang kebetulan dia dekat dengan salah satu pengurus. Saya diminta untuk membuat surat lamaran yang dilampiri ijasah terahir. Berikutnya, waktu itu saya dites mengetik dengan mesin ketik manual. Dan terahir, masuk masa percobaan. Setelah itu saya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diterima kerja di sini.

Peneliti : Kalau berkenaan dengan Imam masjid, menurut sepengetahuan mas agus apa yang menjadi standar kelayakan menjadi Imam Masjid di Baitul Falah?

Mas Agus : Standarnya bacaannya benar secara ilmu tajwid dan terdengar enak/pas menurut standart penilaian pengurus dan jamaah serta sholatnya nggak terlalu cepat tetapi juga tidak berlama-lama. Standarlah..(*tuma'ninah*).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id